

Блохіна І.О.

КРИТЕРІЇ та РІВНІ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНИХ НАСТАНОВЛЕНЬ УПРАВЛІНЦІВ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

Блохіна І.О. Критерії та рівні сформованості професійно-етичних настановлень управлінців навчальними закладами. У статті представлено результати дослідження, згідно яких професійно-етичне настановлення фахівця з управління навчальним закладом визначено як систему інтеріоризованих і трансформованих в індивідуальному досвіді суб'єкта правил та норм професійної та міжособистісної взаємодії. Були виділені критерії сформованості професійно-етичних настановлень: спрямованість (співвідношення особистих, професійних та соціально-психологічних цінностей); полярність (конструктивність – деструктивність); усталеність; дієвість (готовність до дії). На їх основі описано рівні сформованості професійно-етичних настановлень управлінців навчальними закладами.

Ключові слова: професійно-етичне настановлення, фахівець з управління навчальним закладом, критерії сформованості професійно-етичних настановлень.

Блохина И.А. Критерии и уровни сформированности профессионально-этических установок руководителей учебными учреждениями. В статье представлены результаты исследования, согласно которым профессионально-этические установки специалиста по управлению учебным учреждением определяются как система интериоризованных и трансформированных в индивидуальном опыте субъекта правил и норм профессионального и межличностного взаимодействия. Выделены критерии сформированности профессионально-этических установок: направленность (соотношение личностных, профессиональных и социально-психологических ценностей); полярность (конструктивность – деструктивность); действенность (готовность к действию). На их основе описаны уровни сформированности

профессионально-этических установок руководителей учебными учреждениями.

Ключевые слова: профессионально-этические установки, специалист по управлению учебными учреждениями, критерий сформированности профессионально-этических установок.

Постановка проблеми. Ефективність керівництва пов'язана з розумінням цінностей особистості, групи, суспільства, відповідністю управлінських процесів моральним стандартам. Сьогодення висуває нові вимоги до активного й цілеспрямованого застосування професійно-етичних настановлень у професійній сфері. Важливого значення набувають прийняті в закладах освіти етичні стандарти та реальна етична практика, які сприяють становленню професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців, що мотивують до інновацій та підвищують ефективність професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До розуміння управлінської діяльності в освіті існує декілька підходів. Один з них розглядає управлінську діяльність в школі як елемент педагогічно-виховної діяльності і як предмет педагогіки (Ю. Васильєв, І. Єрмаков). Другий трактує управління школою на засадах загальних теорій управління (В. Лазарєв, В. Нечаєв, Н.Приходько та ін.). Ми вважаємо, що проблема управління в освіті має міждисциплінарний характер, вимагаючи спирання на досягнення гуманітарних наук – психології, соціології, менеджменту тощо. Отже, управлінська діяльність – це специфічний вид професійної діяльності, який ставить підвищені вимоги до особистості керівника – особи, що наділена правом прийняття рішень і виступає єдиначальником у межах наданих йому повноважень (А. Бандурка, О. Білорус, П. Друкер, О.Пономарьов,). Методологічні та психолого-педагогічні основи управління сучасними освітніми закладами розробляли О. Бондарчук, М. Боришевський, Л.Даниленко, Л. Карамушка, Н. Коломінський, С. Максименко, В.Москаленко, В. Олійник, В. Пікельна, Ю.Приходько, М. Савчин та ін.

Різноманітні психологічні аспекти етичних настановлень аналізуються в численних працях вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема С. Анісімова, Л. Архангельського, В. Блюмкіна, М. Гольфмана, А. Гусейнова, О.Дробницького, Г. Зборовського, Л. Колберга, Х. Таба, Х. Хартшорна, Л.Хендри, С. Якобсона. Проблема культури особистості сучасного управлінця висвітлюється у значній кількості праць (К. Грищенко, Н.Михальченко, Н. Крилова, В. Кудін, І. Кузьмін, Ю. Палеха, О. Пономарьов, О. Романовський, М. Рудакевич, Н. Сакада, Л. Троєльнікова, В. Шепель та ін.), але проблема саме етичної культури управлінця в системі освіти не стала окремим об'єктом дослідження. Недостатньо дослідженими виявилася проблема критеріїв становлення професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління навчальними закладами.

Мета статті полягає в окресленні критеріїв та на їх основі рівнів сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління навчальними закладами.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Соціальні настановлення інтенсивно досліджується з початку ХХ століття (У. Томас і Ф. Знанецький). Цей феномен визначався як психологічне переживання індивідом цінності, значення, смислу соціального об'єкта, а також як стан свідомості індивіда відносно певної соціальної цінності. Представники вітчизняної психології розглядають соціальні настановлення у контексті діяльнісного підходу як більш-менш стійку властивість особистості (Г.Андрєєва, Л. Божович, О. Леонтьєв, Л. Лепіхова, В. Мясіщев, К.Обухівський, В. Ядов).

Діалектика професійних відносин і етичних настановлень полягає в тому, що, як тільки професійні відносини набувають якісної стійкості, це призводить до формування певних етичних настановлень в особистості. Г.Балл зауважує, що для посадових осіб дотримання пов'язаних з посадою правових норм становить сутнісний елемент їх професійного і громадянського обов'язку [1]. Тому *професійно-етичне настановлення*

майбутнього фахівця з управління навчальним закладом визначаємо як систему інтеріоризованих і трансформованих в індивідуальному досвіді суб'єкта управління правил та норм професійної та міжособистісної взаємодії. Отже, професійно-етичні настановлення управлінця навчальним закладом – невід'ємна складова моральної свідомості особистості, яка в значній мірі визначає ефективність професійної діяльності особистості та впливає на функціонування колективу.

З метою виокремлення критеріїв, на основі яких визначається рівень сформованості професійно-етичних настановлень керівників, нами було проведено експеримент. До участі в ньому були залучені 32 завідувачі кафедрами, лабораторіями та іншими підрозділами вищого навчального закладу. Основним емпіричним методом стало анкетування, в ході якого респонденти мали визначити основні, на їх думку, критерії оцінювання діяльності керівника середньої ланки освітнього закладу.

Розроблена нами анкета вміщувала відкриті питання, присвячені професійним функціям управлінця, основним типам ситуацій, в яких він має здійснювати діяльність [2, с. 216-217]. Аналіз відповідей керівників підрозділів ВНЗ показав, що більшість з них вирішують проблеми етичного характеру на інтуїтивному рівні. Водночас визнається, що для успішності управлінської діяльності питання етики виступають досить актуальними та значущими. Зокрема, у відповідях всіх респондентів на 16 питань із 18 запропонованих розкриваються так або інакше професійно-етичні аспекти діяльності керівника. На цій основі можна виділити усталеність в якості критерію сформованості професійно-етичних настановлень майбутнього управлінця навчальними закладами. Усталеність професійно-етичних настановлень вказує на таку властивість особистості, як наполегливість у намірах та вчинках, слідування переконанням.

Описуючи взаємини управлінця з колегами, підлеглими, студентами, респонденти наголошують, що для успішної управлінської діяльності необхідне переважання оптимістичного мікроклімату в колективі, коли

кожному співробітнику надається можливість виявити здібності до самореалізації та для вдосконалення навчально-виховного процесу: заохочення підлеглих до впровадження інновацій у роботу викладача, обміну передовим досвідом, а також здійснення стягнень до співробітників за порушення трудової дисципліни, за недобросовісне виконання своїх обов'язків, виходячи з конструктивної позиції. На цій підставі наступним критерієм сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління може слугувати їх полярність, яка визначає рівень конструктивності настановлення.

Аналіз відповідей на питання анкети, присвячені цінностям й потребам керівника та співробітників, показав, що більшість респондентів вказують на професійні, соціальні, суспільні цінності. Зокрема, педагогічна діяльність, за висловами опитаних, має високу суспільну цінність, їх приваблює процес самореалізації через виконання професійних обов'язків, просування в кар'єрі, високий рівень активності. Таким чином, одним з критеріїв сформованості професійно-етичних настановлень фахівців з управління є їх спрямованість. Вона відображає поєднання особистих, професійних та соціально-психологічних цінностей особистості управлінця.

Одним з важливих характеристик моральних переконань більшість науковців називають їх дієвість (І. Бех, Е. Десі та Р. Райян, Дж. Істербрук, О.Кузьміна, Д. Леонтьєв, Р. Мей, А. Петровський і М. Ярошевський, У.Тейджсон, Е. Фромм, В. Франкл, Р. Харре та ін.). За результатами анкетування ми дійшли висновку про те, що неоднозначні ситуації часто викликають у керівників етичні дилеми. Зокрема, вибір стягнення за порушення трудової дисципліни не викликає у керівників труднощів, а скарги на викладача з боку студентів викликають насамперед необхідність проаналізувати ситуацію з точок зору професійної та етичної. Враховуючи це, наступним критерієм сформованості професійно-етичних настановлень управлінців навчальними закладами є їх дієвість як рівень готовності до дії відповідно до моральних норм, особливо у неоднозначних ситуаціях.

Таким чином, на основі аналізу результатів теоретико-емпіричного пошуку були виділені наступні критерії сформованості професійно-етичних настановлень: 1. спрямованість (співвідношення особистих, професійних та соціально-психологічних цінностей); 2. полярність (конструктивність – деструктивність); 3. усталеність; 4. дієвість (готовність до дії).

Наступним завданням нашого дослідження стало обґрунтування рівня сформованості професійно-етичних настановлень у майбутніх фахівців з управління навчальним закладом, для чого проводився відбір необхідних методів та методик. Спрямованість досліджувалася, виходячи з того положення, що професійно-етичні настановлення відображають систему провідних соціальних ціннісних орієнтацій особистості управлінця. Тому була застосована методикою «Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості» [6, с. 13-14].

Отримані результати дослідження дають можливість розробити структуру соціальних ціннісних орієнтацій, яка складається з 3 блоків (за класифікацією Г. Балла): фізичний, душевний, духовний. Змістовним наповненням фізичного блоку є такі цінності, як фінансові, фізичні, сімейні. До душевного блоку входять професійні, суспільні, соціальні ціннісні орієнтації. Духовний блок складають інтелектуальні та духовні цінності. Сміслову ядро структури ціннісних орієнтацій складають: професійні, духовні та суспільні ціннісні орієнтації [1].

Високу позитивну спрямованість етичних настановлень репрезентує тісний зв'язок між суспільними, духовними та професійними цінностями (відповідає 3 балам); для позитивної спрямованості етичних настановлень характерним є виокремлення в смисловому ядрі двох тісно пов'язаних між собою ціннісних угруповань: суспільно-духовних та сімейно-професійних (2 бали); відповідно, середню спрямованість етичних настановлень відображає виокремлення в смисловому ядрі тісно пов'язаних між собою духовно-інтелектуальних та суспільно-професійних ціннісних угруповань (1 бал).

Наступною характеристикою є полярність професійно-етичних настановлень, яка відображає рівень їх конструктивності. Особистість, здатна до конструктивного вирішення життєвих ситуацій, характеризується тим, що має достатній рівень задоволення потреб та реалізації цінностей (Дп). Виходячи з цього, даний показник було досліджено за допомогою методики діагностики «Рейтингу ціннісно-потребнісних орієнтацій персоналу» [3, с. 617-622]. $0 < \text{Дп} < 30$ означає комфортний психічний стан респондента і високий рівень конструктивності професійно-етичних настановлень (у нашому дослідженні цей показник відповідає 3 балам), $31 < \text{Дп} < 100$ – задовільний психічний стан і середній рівень конструктивності (2 бали), $101 < \text{Дп} < 150$ – низький рівень конструктивності або початковий рівень деструктивності (1 бал), $151 < \text{Дп}$ – високий рівень психічної напруженості і виражену деструктивність настановлень (1 бал).

Усталеність професійно-етичних настановлень вказує на таку властивість особистості, як наполегливість, непохитність у намірах, поглядах, вчинках, діях, вірність переконанням. В цьому контексті усталеність виступає наслідком саморегуляції діяльності, тому для дослідження цієї характеристики була застосована методика «Виявлення стилю саморегуляції діяльності» Г. Пригіна [4, с. 171-173].

Респондента відносять до групи «автономних», тобто тих, хто виявляє розвинутий самоконтроль, впевненість, схильність до самостійного виконання діяльності, а, значить і високий рівень усталеності професійно-етичних настановлень (відповідає 3 балам). Ті, хто виявляють нездатність до самостійності при здійсненні діяльності, залежність від порад оточуючих, від керівних настанов, мають низький рівень усталеності (1 бал). Респонденти, яким властиве поєднання певного рівня самостійності з чутливістю до думки оточуючих, мають середній рівень усталеності (2 бали).

Така характеристика професійно-етичних настановлень, як *дієвість*, найяскравіше виявляється у поведінці та діяльності. Тому для її дослідження був застосований опитувальник «Етичні ставлення управлінців вищих

навчальних закладів», який дозволяє вимірювати дієвість професійно-етичних настановлень через рівень етичної прийнятності особою неоднозначної з етичної точки зору ситуації [5].

Використані під час дослідження ситуації є типовими для всіх рівнів управлінської даності вищої школи, відповідно, їх дослідження дає можливість судити про управління навчальним закладом в цілому. Основну частину опитувальника складає опис вісімнадцяти ситуацій, кожна з яких ілюструє ту чи іншу етичну дилему, пов'язану з реалізацією керівниками етичних норм у професійній діяльності. Ситуації першого типу виникають у взаємовідносинах «управлінець — вище керівництво», у процесі реалізації ними основних рольових функцій професійної діяльності: організаційна робота; наукова робота; взаємовідносини з колегами; навчальна робота; методична робота. Ситуації другого типу виникають у взаємовідносинах «керівник педагогічного колективу — колега-керівник» з приводу здійснення керівниками основних рольових функцій їх професійної діяльності: організаційна робота; наукова робота; навчальна робота; методична робота; виховна робота. Ситуації третього типу виникають у взаємовідносинах «управлінець — педагогічний колектив»: організаційна робота; наукова робота; виховна робота; навчальна робота; методична робота. Аналогічно розглядаються ситуації четвертого типу «управлінець — студент», ситуації п'ятого типу «управлінець — науково-допоміжний склад», ситуації шостого типу «управлінець — обслуговуючий персонал» з приводу здійснення ними певних рольових функцій.

Високий рівень дієвості репрезентували відповіді, спрямовані на конструктивне вирішення професійних завдань у поєднанні з максимальним врахуванням етичних правил (3 бали). Якщо відповідь орієнтувалася більше на дотримання моральних правил, ніж на реалізацію професійних функцій, вона оцінювалася як середній рівень дієвості (2 бали). Відповідь, спрямована на нехтування професійно-етичними нормами поведінки, відображала низький рівень дієвості настановлень особистості (1 бал) [2, с. 217-219].

Використання зазначених методик дає змогу охарактеризувати критерії сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління навчальними закладами (табл.1).

Таблиця 1

Характеристика критеріїв сформованості
професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців
з управління навчальними закладами

Критерії	Рівні прояву (назва, значення у балах в методиці та у даному дослідженні)			
Спрямованість	висока позитивна	позитивна	середня спрямованість	
	3 бала	2	1	
Полярність	висока конструктивність	середня конструктивність	низька конструктивність або початкова деструктивність	виражена деструктивність
	0-30	31-100	101-150	≥ 151
	3	2	1	
Усталеність	високий	середній	низький	
	≥ 11	8-10	≤ 7	
	3	2	1	
Дієвість	високий	середній	низький	
	3	2	1	
Сформованість	високий	середній	низький	
	12-9	8-5	4-0	

Таким чином, на основі проведених методик вираховується рівень сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління навчальними закладами.

Високий рівень сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців характеризується їх високою позитивною спрямованістю, високою конструктивністю, високими рівнями усталеності та дієвості. У такої особистості домінує тісний зв'язок між суспільними, духовними та професійними цінностями, переважає комфортний психічний стан, обумовлений відповідністю цінностей їх реальному задоволенню, властивий розвинутий самоконтроль, впевненість, схильність до самостійного виконання діяльності, спрямованість на конструктивне

вирішення професійних завдань у поєднанні з максимальним врахуванням етичних правил.

Середній рівень сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців характеризується їх позитивною спрямованістю, яка репрезентується зв'язком суспільно-духовних та сімейно-професійних ціннісних орієнтацій, середньою конструктивністю, що виявляється у задовільному психічному стані внаслідок неповного задоволення суб'єктивно значущих потреб. Такій особистості властиві середні рівні усталеності та дієвості професійно-етичних настановлень, що виражається у поєднанні певного рівня самостійності при виконанні діяльності з чутливістю до думки оточуючих, а також у дотриманні правил, іноді за рахунок якості виконання професійних обов'язків.

Низький рівень сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців характеризується їх середньою спрямованістю, низькою конструктивністю або деструктивністю, що може виявлятися у підвищеній дискомфортності та високому рівні психічної напруженості, низькими рівнями усталеності та дієвості. Такій особистості властиві виокремлення в смисловому ядрі тісно пов'язаних між собою духовно-інтелектуальних та суспільно-професійних ціннісних угруповань, у нездатності до самостійності при здійсненні діяльності, залежності від порад оточуючих та від керівних настанов, у спрямованості на нехтування професійно-етичними нормами поведінки.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Професійно-етичні настановлення управлінця навчальним закладом – невід'ємна складова моральної свідомості особистості, яка в значній мірі визначає ефективність професійної діяльності особистості та впливає на функціонування колективу. Професійно-етичне настановлення майбутнього фахівця з управління навчальним закладом визначаємо як систему інтеріоризованих і трансформованих в індивідуальному досвіді суб'єкта управління правил та норм професійної та міжособистісної взаємодії. За результатами теоретико-

емпіричного пошуку були виділені наступні критерії сформованості професійно-етичних настановлень: спрямованість (співвідношення особистих, професійних та соціально-психологічних цінностей); полярність (конструктивність); усталеність; дієвість (готовність до дії). Наше подальше дослідження буде присвячене визначенню психологічних особливостей професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців навчальними закладами.

Список використаних джерел

1. Балл Г. Актуальні методологічні питання дослідження моралі і моральної поведінки / Георгій Балл // Соціальна психологія. – 2007. – Спеціальний випуск. – С.8-16.
2. Блохіна І.О. Психологічні чинники становлення професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління навчальними закладами: дис. канд. психол. наук: 19.00.07 – педаг. та вікова психологія /Блохіна Ірина Олександрівна. – К., 2012. – 285 с.
3. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Райгородский Д.Я. (редактор-составитель). – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с. – С.617-622.
4. Психология личности: тесты, опросники, методики / авторы-составители: к.п.н., доцент Н.В.Киршева и Н.В.Рябчикова. – М.: Гелион, 1995. – 236 с. – С.171-173.
5. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін: навч.посіб. / Л.М. Карамушка [та ін.]; наук.ред. Л.М. Карамушка; Лабораторія організаційної психології Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України, Київський обласний ін-т післядипломної освіти педагогічних кадрів. – К.: Науковий світ, 2008. – 100 с.
6. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учеб. пособие для студентов вузов / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – 488 с.

Spisok vikoristanih dzherel (робить редакційна колегія)

Анотація англійською мовою (робить редакційна колегія)

Відомості про автора

Блохіна Ірина Олександрівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри ..., Київ, Україна

Прізвище, ім'я, по-батькові, вчена ступінь, вчене звання, посада, установа, місто проживання, країна проживання (англійською мовою).

Тел.:

E-mail:

РЕФЕРАТ

Блохіна І.О.

КРИТЕРІЇ та РІВНІ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНИХ НАСТАНОВЛЕНЬ УПРАВЛІНЦІВ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

Управлінська діяльність – це вид професійної діяльності, який ставить підвищені вимоги до особистості керівника – особи, що наділена правом прийняття рішень і виступає єдиначальником у межах наданих йому повноважень. Діалектика професійних відносин і етичних настановлень полягає в тому, що, як тільки професійні відносини набувають якісної стійкості, це призводить до формування певних етичних настановлень в особистості. З метою виокремлення критеріїв, на основі яких визначається рівень сформованості професійно-етичних настановлень керівників, проведено експеримент, до участі в якому були залучені 32 завідувачі кафедрами, лабораторіями та іншими підрозділами вищого навчального закладу. Основним емпіричним методом стало анкетування. Виділені критерії сформованості професійно-етичних настановлень: спрямованість (співвідношення особистих, професійних та соціально-психологічних цінностей); полярність (конструктивність); усталеність; дієвість (готовність до дії). Описані рівні сформованості професійно-етичних настановлень: високий, середній, низький. Високий рівень характеризується позитивною спрямованістю, високою конструктивністю, високими рівнями усталеності та дієвості. Домінує тісний зв'язок між суспільними, духовними та

професійними цінностями, переважає комфортний психічний стан, властивий розвинутий самоконтроль, спрямованість на конструктивне вирішення професійних завдань з врахуванням етичних правил. Середній рівень репрезентується позитивною спрямованістю, середньою конструктивністю, що виявляється у задовільному психічному стані внаслідок неповного задоволення суб'єктивно значущих потреб. Такій особистості властиві середні рівні усталеності та дієвості професійно-етичних настановлень. Низький рівень характеризується середньою спрямованістю професійно-етичних настановлень, низькою конструктивністю, що може виявлятися у підвищеній дискомфортності та високому рівні психічної напруженості, низькими рівнями усталеності та дієвості.

Ключові слова: професійно-етичне настановлення, фахівець з управління навчальним закладом, критерій сформованості професійно-етичних настановлень.